

Vorträge Reden und Berichte aus dem Europa-Institut / Nr. 216

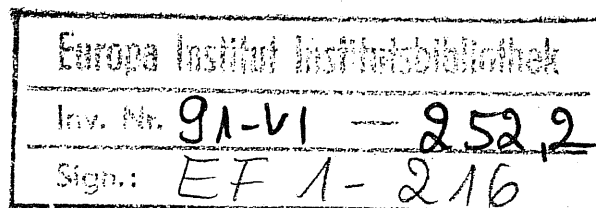
herausgegeben

von Professor Dr. Dr. Georg RESS

Professor Dr. Gabriel Guery

Directeur du Département „Droit de l'entreprise“,
Groupe ESC, Lyon

L'Europe sociale: acquis et perspectives



Vortrag vor dem Europainstitut der Universität des Saarlandes
Saarbrücken, den 18. Juni 1990

1990 © Europa-Institut
Universität des Saarlandes
Nicht im Buchhandel erhältlich
Abgabe gegen eine Schutzgebühr
von 10,— DM

R

L'Europe sociale: acquis et perspectives

Il n'est quasiment plus aujourd'hui de discours officiels sur l'Europe économique sans que n'y soit associée la dimension sociale. A en croire les déclarations des autorités étatiques ou communautaires, il convient désormais de donner égale importance aux aspects économiques et sociaux du Grand Marché qui s'ouvrira officiellement dans la nuit du 31 décembre 1992 au 1er janvier 1993. A dire vrai, le langage est nouveau car jusqu'à ces dernières années, la dimension sociale de l'Europe n'apparaissait qu'à l'état de germe. Il ne faut point s'en étonner dans la mesure où il ressort très clairement de la lecture du Préambule du traité de Rome du 25 mars 1957, Constitution de l'Europe, que l'objectif recherché par ses signataires est essentiellement de nature économique.

*

* *

Je décrirai en premier lieu l'évolution historique de la dimension sociale de la Communauté; je présenterai au second lieu l'Europe sociale, aujourd'hui.

A - L'évolution historique de la dimension sociale de la Communauté

1 - Les dispositions sociales du traité de Rome (1957)

Si l'on excepte la libre circulation des personnes qui est l'un des objectifs même de la Communauté, les dispositions sociales du traité de Rome peuvent être regroupées autour de trois axes.

Le premier a trait au rapprochement des législations. En application de l'article 100 du traité, le Conseil statuant à l'unanimité sur proposition de la Commission "arrête des directives pour le rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives des Etats membres qui ont une incidence directe sur l'établissement ou le fonctionnement du marché commun". L'article 100 peut être considéré comme le moteur de la construction européenne compte tenu de l'étendue de son champ d'application. Tous les aspects se trouvent concernés et c'est donc sur cette base textuelle que prendront naissance en particulier les directives tendant au rapprochement des législations des Etats membres dans certains domaines relevant du droit du travail et de la sécurité sociale.

Le second axe vise les premiers éléments de politique sociale, éléments dont il convient de reconnaître qu'ils sont exprimés en des termes qui leur donnent incontestablement une portée restrictive. Mais nous sommes là dans un domaine où les Etats n'abandonnent pas facilement leurs prérogatives et l'on comprend aisément la prudence des rédacteurs du traité.

L'article 117 est libellé comme suit:

Les Etats membres conviennent de la nécessité de promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail et de la main-d'oeuvre permettant leur égalisation dans le progrès.

Ils estiment qu'une telle évolution résultera tant du fonctionnement du marché commun, qui favorisera l'harmonisation des systèmes sociaux, que des procédures prévues par le présent traité et du rapprochement des dispositions législatives, réglementaires et administratives.

Cet article est rédigé en des termes si généraux qu'il ne peut que laisser l'interprète perplexe sur la nature des obligations qu'il fait peser sur les Etats membres.

En vertu des dispositions de l'article 118, la Commission est invitée à

promouvoir une collaboration étroite entre les Etats membres dans le domaine social, notamment dans les matières relatives à l'emploi, au droit du travail et aux conditions de travail, à la formation et au perfectionnement professionnels, à la sécurité sociale, à la protection contre les accidents et les maladies professionnelles, à l'hygiène du travail, au droit syndical et aux négociations collectives entre employeurs et travailleurs.

Etudes, avis et consultations ne sont que les expressions reconnues de cette collaboration.

La seule compétence normative communautaire a trait à la formation:

Sur proposition de la Commission et après consultation du Comité économique et social, le Conseil établit les principes généraux pour la mise en oeuvre d'une politique économique de formation professionnelle. (art. 128)

Le troisième axe retient les dispositions de droit du travail, au demeurant fort peu nombreuses, deux articles seulement en faisant état. L'article 119 réaffirme le principe de l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins pour un même travail. Les Etats membres ne se hâtèrent toutefois pas pour servir ce principe dans les faits jusqu'à ce que la Cour de justice n'en vienne au début des années 1970 à considérer que ce principe

"est susceptible d'être invoqué devant les juridictions nationales qui ont le devoir d'assurer la protection des droits que les dispositions de l'article 119 confèrent aux justiciables, notamment dans le cas de discriminations qui ont directement leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives de travail ainsi que dans le cas d'une rémunération inégale de travailleurs féminins et de travailleurs masculins pour un même travail."

Selon l'article 120,

les Etats s'attachent à maintenir l'équivalence existante des régimes de congés payés.

Force est de reconnaître que peu d'actions concrètes ont été conduites sur la base de cet article.

2 - La relance du programme social (1969 - 1980)

S'il est incontestable que le législateur européen s'est penché assez rapidement sur le problème de la libre circulation des personnes - ce qui se conçoit facilement -, il s'est en revanche peu préoccupé de la mise en oeuvre d'une véritable dynamique sociale d'ensemble. Il a fallu attendre en effet le Conseil européen de La Haye tenu en décembre 1969 pour que soit affirmée la nécessité de donner corps à une politique sociale européenne. Le

premier véritable programme d'action sociale de la Communauté fut adopté par une résolution du Conseil du 21 janvier 1974.

a) Sur la base de l'article 100 du traité de Rome, les premières pierres de l'harmonisation des législations sociales des Etats membres ont été posées avec l'adoption de tout un train de directives touchant le droit du travail: directive sur les licenciements collectifs (1975), sur le principe d'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins (1975), sur le maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprise (1977), sur la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur (1980).

b) L'objectif de réalisation du plein et du meilleur emploi dans la Communauté a donné lieu à trois mesures essentielles: (a) première réforme du fonds social européen (FSE) institué en 1957 - dont la mission initiale se limitait à la promotion, à l'intérieur de la Communauté, des facilités d'emploi et de la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs - qui se voit désormais confier une double tâche, celle d'agir sur les déséquilibres structurels d'une part, celle d'aider à l'intégration de catégories de travailleurs défavorisés (jeunes femmes, handicapés) d'autre part; (b) création du fonds européen de développement régional (FEDER) aux fins de corriger et prévenir les déséquilibres régionaux; (c) création du centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP), la formation étant considérée comme un instrument de lutte contre le chômage et la marginalisation.

c) L'objectif de l'amélioration des conditions de vie et de travail a donné lieu à la création en 1975 de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et en 1980 à la publication d'un certain nombre de directives touchant à la santé et à la sécurité des travailleurs.

d) Le souci de voir se développer les occasions de rencontre entre les partenaires sociaux européens s'est traduit par un renforcement des pouvoirs de certains organismes consultatifs au sein desquels ils se trouvent présents. C'est ainsi par exemple que le rôle du Comité économique et social s'est accru grâce au droit d'initiative qui lui a été reconnu en 1972.

3 - Les années creuses (1981-1986)

L'aggravation de la crise et l'accroissement du chômage, l'absence de consensus pour y remédier, l'élargissement de la Communauté et l'exigence de l'unanimité au sein du Conseil pour toute mesure concernant l'harmonisation des législations nationales en matière sociale, freinèrent, pour ne pas dire stoppèrent, l'élan antérieur. De nombreuses propositions de directives ne virent jamais le jour comme celle sur le travail à temps partiel, sur le travail temporaire, sur le contrat de travail à durée déterminée ou encore comme la directive "Vredeling" sur l'information et la consultation des travailleurs des entreprises à structure complexe.

4 - La dynamique sociale de l'Acte Unique

L'Acte Unique dont l'entrée en vigueur remonte au 1er juillet 1987 a réformé de façon substantielle le traité de Rome. Ses signataires ont tenté de donner une nouvelle dynamique à l'Europe sociale en la dotant de procédures plus efficaces et en officialisant les objectifs-clés.

C'est en premier lieu la possibilité pour le Conseil d'adopter certaines mesures "sociales" à la majorité qualifiée (54 voix sur 72) et non plus à l'unanimité. Le champ d'application de ces mesures reste toutefois limité puisqu'il a seulement trait à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs sur le lieu de travail (art. 118 A).

C'est en second lieu la volonté d'un renforcement de la cohésion économique et sociale de la Communauté (art. 130 A) dont les Fonds structurels communautaires réformés à cette fin (FEDER, FSE, FEOGA) se trouvent être aujourd'hui les puissants leviers. Cinq objectifs leur sont fixés: (a) ajustement des économies régionales marquées par un retard structurel, (b) reconversion des régions en déclin industriel, (c) lutte contre le chômage de longue durée, (d) insertion professionnelle des jeunes, (e) action de développement et d'ajustement en milieu rural. L'enveloppe des crédits devrait doubler de 7 à 14 milliards d'Ecus de 1987 à 1993! Dans son ouvrage "Un espace social européen à l'horizon 1992" Patrick VENTURINI commente ce doublement en ces termes:

Lorsque l'on sait que l'une des caractéristiques fondamentales des modalités d'intervention de ces fonds est la concentration, sur les régions en retard de développement notamment, on voit qu'il est tout à fait légitime, mutatis mutandis, d'évoquer le plan Marshall: une comparaison chiffrée montre bien que l'aide américaine aux pays

européens fournie de 1948 à 1951 portait sur des ordres de grandeur comparables avec les montants qui seront investis au titre de la cohésion économique et sociale au début de la prochaine décennie.

C'est en troisième lieu la relance du "dialogue social" avec l'insertion d'un article 118 B en application duquel la Commission doit s'efforcer de développer le dialogue social entre partenaires sociaux au niveau européen, pouvant déboucher, si ces derniers l'estiment souhaitable, sur des relations conventionnelles. Il convient de rappeler à ce niveau de nos développements les principaux partenaires de ce dialogue social.

L'UNICE. L'Union des Confédérations de l'Industrie et des Employeurs d'Europe a été créée en 1958. Elle s'est donnée comme mission de défendre les intérêts professionnels de ses membres auprès des autorités européennes et de fournir un cadre au sein duquel les organisations syndicales puissent coordonner leurs politiques européennes.

Le CEEP. Le Centre Européen de l'Entreprise Publique a été créé en 1961 et regroupe l'ensemble des entreprises publiques ou à participation publique des pays membres de la CEE.

La CES. La Confédération Européenne des Syndicats, créée en 1973, s'est assignée en particulier comme objectifs de "représenter et promouvoir en commun les intérêts sociaux, économiques et culturels des travailleurs au niveau de l'Europe en général et en particulier auprès de toutes les institutions européennes."

Les différentes rencontres qui ont eu lieu entre les partenaires sociaux ont débouché sur l'adoption d'un certain nombre d'"avis communs". Si ces avis n'ont aucune

force obligatoire, ils ont toutefois une double portée: en premier lieu, ils inspirent la réflexion des autorités communautaires; en second lieu ils constituent un engagement moral des signataires de débattre des sujets et questions, objets de l'avis, au sein des organisations syndicales et patronales dans les différents Etats membres. Des avis communs déjà rendus, il ressort une forte volonté des partenaires sociaux de mettre l'accent sur la formation, la motivation, l'information et la consultation des travailleurs.

B - L'Europe sociale, aujourd'hui

1 - Ses problématiques

Elles sont de deux ordres.

a) Le principe de subsidiarité

"... La Commission ne doit jamais succomber à l'ivresse de ses pouvoirs. Elle applique rigoureusement le principe de subsidiarité..."¹

"... Le principe fondamental de la subsidiarité doit désormais réguler la répartition des responsabilités entre les différents niveaux de pouvoir, communautaire, national et régional dans la Communauté ..."2

Là où la Communauté est compétente et là où une action au niveau communautaire apparaît nécessaire - soit parce que c'est la seule approche possible (par exemple en ce qui concerne la liberté de circulation des travailleurs ou dans le domaine de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail), soit parce qu'une dérégulation au niveau national

¹ Extrait de discours du Président J. DELORS.

² Extrait de discours du Président J. DELORS.

requiert un cadre communautaire en vue d'éviter des distorsions de concurrence comme cela pourrait être le cas relativement aux dispositions régissant les contrats de travail, alors oui, il y a place pour une intervention communautaire!"³

Il nous semble que l'efficacité commande une approche alliant tout à la fois subsidiarité, partenariat et gradualisme. En d'autres termes, le principe de complémentarité devrait se substituer au principe de subsidiarité. Lorsqu'on parle des politiques sociales à associer à l'achèvement du grand marché intérieur, il semble impossible d'associer à chaque question rencontrée un niveau optimal - local, régional, national ou communautaire - pour agir. C'est la complémentarité des interventions et la coopération qu'elle implique qui en général est susceptible d'engendrer l'efficacité.

b) Le dumping social

Le débat qui s'est instauré sur le principe de subsidiarité cache un autre enjeu majeur, celui de voir les entreprises des pays où les coûts de main-d'oeuvre sont en moyenne nettement moins élevés tirer avantage de ce différentiel pour préserver leur compétitivité. C'est la raison pour laquelle les syndicats invoquant le risque de "dumping social" considèrent comme une nécessité absolue l'institution d'un droit social européen contraignant les gouvernements et les employeurs au respect d'un minimum de règles. Pour la Confédération européenne des syndicats, la dimension sociale de l'Europe doit être basée sur un socle de garanties sociales fondamentales permettant d'éviter le dumping social et de réaliser une convergence vers le haut des situations sociales en Europe. Par ailleurs, toujours selon cette confédération,

³ Définition du principe de subsidiarité par Madame Vasso PAPANDREOU, Commissaire aux Affaires sociales.

il ne saurait y avoir de droits effectifs et de respect des législations et réglementations sociales communautaires sans possibilités de recours de la part des travailleurs et/ou des organisations syndicales. Ces droits d'interpellation et de recours doivent être définis et adoptés par la Communauté européenne de la même façon qu'ils le sont en matière d'intérêts économiques et techniques des Etats membres et des industriels. C'est par cette conception pyramidale - socle/modalités d'application/recours - que doit s'organiser la dimension sociale du marché intérieur. L'UNICE, de son côté, considère que le dumping social est sans fondement. Elle souligne que les droits sociaux fondamentaux sont garantis dans les divers Etats membres par des dispositions constitutionnelles ou législatives, la jurisprudence ou des conventions collectives. Cette situation s'est développée sur la base de conditions économiques, culturelles et sociales différentes qui ne peuvent pas être éliminées par des interventions législatives au plan communautaire mais qui convergeront graduellement et progresseront grâce à l'application de politiques régionales et autres. Il serait donc irréaliste et contreproductif d'ignorer les diversités qui existent entre et au sein des Etats membres. C'est pourquoi un nouvel instrument communautaire visant à définir un cadre formel et détaillé de législation sociale ne serait pas souhaitable.

2 - Son contenu

Nous passerons en revue les principales questions qui façonnent progressivement le visage de l'Europe sociale.

a) La libre circulation des personnes

Elle se traduit par la liberté de circulation des travailleurs salariés d'une part, par la liberté d'établissement des travailleurs indépendants d'autre part.

Les autorités communautaires ont très tôt cherché à faire assurer le respect de la première liberté par les Etats membres en promulguant dès 1968 un certain nombre de règlements et directives. Elle s'exprime aujourd'hui par la possibilité pour un travailleur salarié d'un Etat membre de se déplacer dans un autre Etat membre pour répondre à des emplois effectivement offerts, pour y travailler et pour y demeurer. Elle implique donc l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité.

C'est davantage aujourd'hui l'incitation à la mobilité professionnelle des travailleurs qualifiés qui préoccupe les représentants de la Commission de Bruxelles. Il convient en premier lieu de renforcer la pratique des langues à l'intérieur de la Communauté et c'est une des raisons d'être essentielles du programme LINGUA. Il convient en second lieu de poursuivre sans relâche les travaux menés sur la correspondance des qualifications de formation professionnelle. Il est envisagé de terminer pour 1990 les travaux techniques pour 8 secteurs couvrant 117 professions qui regroupent quelques 300 activités professionnelles. Il convient en troisième lieu de moderniser les procédures d'information sur l'emploi. Cet objectif se dédouble: informer sur les politiques d'emploi; diffuser les offres et les demandes d'emploi. En application de la Résolution du Conseil et des Ministres du Travail et des Affaires sociales du 30 novembre 1989, la Commission et les Etats membres sont

invités à mettre en place un observatoire européen de l'emploi dont la mission est d'analyser l'évolution prévisible de l'emploi. Il convient en quatrième lieu de réfléchir sur la mise au point d'un système de coordination des régimes complémentaires de Sécurité sociale (résultant de conventions collectives, d'accords collectifs ou d'accords d'entreprise) qui actuellement ne sont pas transférables d'un pays à l'autre de la Communauté. Les règlements communautaires ne s'appliquent actuellement en effet qu'aux seuls régimes **légaux** de Sécurité sociale, concernant les prestations maladie, maternité, vieillesse, prestations familiales.

La liberté d'établissement des travailleurs indépendants repose d'une part sur des réglementations sectorielles (par exemple, dans le secteur de la santé, les directives adoptées concernent les médecins, les dentistes, les vétérinaires, les pharmaciens ...) et d'autre part sur le système général de reconnaissance des diplômes sanctionnant un enseignement de niveau universitaire ou supérieur dont la durée est égale ou équivalente à au moins 3 années à plein temps.

La liberté de circulation s'adresse en fin de compte aux seuls travailleurs, salariés et indépendants. Mais serait-ce là la seule ambition de la Communauté au niveau de la mobilité? On parle heureusement de plus en plus aujourd'hui d'une "Europe des citoyens" et c'est la raison pour laquelle une réflexion est actuellement menée sur un droit de séjour généralisé visant en particulier les non-actifs.

b) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs

Adoptée sous la forme d'une Déclaration solennelle lors du Conseil européen de Strasbourg des 8 et 9 décembre

1989, la charte communautaire se traduira concrètement par la mise en oeuvre d'un programme d'action.

"... Pourquoi une charte? Pourquoi un programme d'action? Trois ans à peine avant 1992, le besoin a été reconnu d'affirmer ouvertement que l'achèvement du marché intérieur impliquait que l'on reconnaisse clairement que les aspirations, les intérêts et donc les droits des citoyens de l'Europe soient garantis, en particulier ceux de ses travailleurs. Une croissance sans un consensus social conduirait très rapidement à une segmentation de nos sociétés et à l'exclusion sociale pour plusieurs sinon pour beaucoup. Il serait erroné toutefois de ne voir dans la charte qu'un instrument d'autoprotection ...

La charte représente le socle de base ou, si l'on préfère, le cadre des principes régissant un grand nombre d'aspects relatifs aux conditions de vie et de travail. Il s'agit d'un outil pour le développement et le progrès. Il s'agit d'un instrument pour faire en sorte que la recherche d'une plus grande compétitivité et d'une économie plus performante soient accompagnées simultanément par des avancées équivalentes dans le domaine social ..."⁴

La mise en oeuvre du programme d'action de la charte viendra à coup sûr relancer les débats sur l'application du principe de subsidiarité. La Commission considère en effet que les initiatives à prendre concernant la mise en oeuvre des droits sociaux relèvent de la responsabilité des Etats membres ou des parties constitutives de ceux-ci ou encore des partenaires sociaux et, dans la limite de ses compétences, de la Communauté européenne.

La Commission a donc restreint ses propositions de directives ou de règlements aux cas où une législation communautaire lui paraît nécessaire pour réaliser la dimension sociale du marché intérieur et, de façon plus générale, pour contribuer à réaliser la cohésion

⁴ Madame V. PAPANDREOU - Europe sociale 1/90.

économique et sociale de la Communauté. Il s'agit pour l'essentiel de propositions visant à la sécurité sociale des travailleurs migrants, à la libre circulation, aux conditions de travail, à la formation professionnelle et à l'amélioration, notamment, du milieu du travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs. En revanche, la Commission considère que, dans les matières relevant de l'emploi et de la rémunération, les responsabilités et, partant, les initiatives relèvent pour l'essentiel des Etats membres et des partenaires sociaux, selon les pratiques nationales, soit législatives, soit conventionnelles.

c) Les conditions de travail, la santé et la sécurité des travailleurs

Il se produit chaque année, dans l'Europe des 12, dix millions d'accidents du travail dont plus de 10.000 mortels. Chaque année, les maladies et les accidents du travail font perdre dix fois plus de jours de travail que les grèves.

L'incorporation d'un nouvel article 118 A dans le traité de Rome a consacré la volonté des Etats membres de la Communauté de faire de "l'amélioration de la sécurité, de la santé et des conditions de travail" un axe majeur du volet social de l'Europe.

Les Etats membres s'attachent à promouvoir l'amélioration, notamment du milieu du travail, pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs et se fixent pour objectif l'harmonisation, dans le progrès, des conditions existant dans ce domaine.

Pour contribuer à la réalisation de l'objectif prévu au paragraphe 1, le Conseil, statuant à la majorité qualifiée sur proposition de la Commission, en coopération avec le Parlement européen et après consultation du Comité économique

et social, arrête par voie de directive les prescriptions minimales applicables progressivement, compte tenu des conditions et des réglementations techniques existant dans chacun des Etats membres.

Ces directives évitent d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises.

Les dispositions arrêtées en vertu du présent article ne font pas obstacle au maintien et à l'établissement par chaque Etat membre, de mesures de protection renforcée des conditions de travail compatibles avec le présent traité.

L'impact de cet article est d'autant plus considérable que, sur de telles questions, ni les arguments de coûts ni ceux de la compétitivité ne doivent prendre le pas.

Le droit européen s'est récemment structuré en la matière avec la directive-cadre du 12 juin 1989 établissant les principes généraux devant garantir la sécurité et la santé des travailleurs sur les lieux de travail. Sur le plan des principes, la portée de la directive-cadre est d'une grande importance, car pour la première fois dans l'histoire de la Communauté, l'ensemble des principes généraux de base de la prévention autour desquels les réglementations nationales devront s'organiser en Europe, si elles ne le faisaient pas déjà, se trouvent ainsi établis. Cette directive a été complétée par cinq directives techniques: la première est relative aux "lieux de travail", la seconde concerne les "équipements de travail", la troisième a trait aux "équipements de protection individuelle". Les deux dernières, l'une sur la "manutention des charges", l'autre sur "les écrans de visualisation", ont été adoptées au Conseil des ministres Affaires sociales du 29 mai 1990.

On a pu s'interroger sur le point de savoir pourquoi les problèmes de santé et de sécurité des travailleurs ne pourraient pas être résolus par chaque Etat membre isolément? Nous répondrons qu'il est important que les firmes qui offrent de bonnes conditions de santé et de sécurité ne soient pas pénalisées par rapport à leurs concurrentes. Aussi, pour permettre aux entreprises des différents pays membres de commercer et de se faire concurrence sur un pied d'égalité, il faut qu'elles obéissent aux mêmes normes de santé et de sécurité. Des normes similaires empêchent également que les firmes n'implantent leurs installations les plus dangereuses dans les pays dont les réglementations seraient les plus laxistes. Supposons qu'une entreprise veuille utiliser dans sa chaîne de fabrication un produit chimique dangereux et que seuls quelques pays membres interdisent l'usage de ce produit. Au lieu de trouver un procédé ou un ingrédient moins dangereux, cette société pourrait tout simplement installer une unité de production dans un pays membre démunie de protection légale.

d) La participation des travailleurs dans la société anonyme européenne (S.E.)

Tout le monde est d'accord sur un point: le développement de la coopération transfrontalière entre les entreprises européennes passe par la mise en place d'un statut de société européenne du fait des trop grandes différences entre les mécanismes juridiques sociétaires des 12 pays de la Communauté. Par ailleurs, l'intensification récente des offres publiques d'achat (O.P.A.) illustre parfaitement cette nécessité d'une législation européenne en mettant en évidence l'inadéquation de règles nationales face à des mouvements dont l'ampleur et l'enjeu écrasent le cadre national.

L'idée d'une société européenne commence à dater puisqu'elle remonte en 1955. Elle a été lancée par la France qui cherchait à encourager la coopération industrielle en Europe.

En revanche, la pierre d'achoppement de toujours des discussions est le volet social du statut de la S.E.: il s'agit de déterminer une forme de participation pour les travailleurs au sein de la S.E. La Commission considère en effet la participation des travailleurs comme une partie intégrante du statut de la S.E.: il y va du bon fonctionnement et de la réussite de l'entreprise grâce à l'établissement de relations stables entre direction et employés sur le lieu de travail. Le statut de la S.E. serait donc incomplet s'il ne contenait aucune disposition à ce sujet. Or, la grande diversité des réglementations et pratiques nationales existant dans les Etats membres quant au mode de participation des représentants des travailleurs au contrôle des décisions des organes des sociétés anonymes ne permet pas d'organiser la place des travailleurs dans la S.E. de manière uniforme. Il va sans dire que sur un domaine aussi délicat, les passions ont tendance à se déchaîner.

La Commission est parvenue à la conclusion que le système de participation des travailleurs, inhérent au statut de la société européenne, doit répondre nécessairement à certaines conditions.

- Il doit être inspiré des principes gouvernant les systèmes de participation des Etats les ayant développés, tout en étant suffisamment flexible pour permettre de réaliser un accord entre partenaires sociaux.

- Il ne doit pas nécessairement être uniforme. Il convient de laisser le choix aux entreprises entre différentes formules reflétant les traditions de la

plupart des Etats membres, le choix étant soumis à une concertation avec les travailleurs pour lesquels la formule retenue aurait des conséquences. Ces formules pourraient être:

-- celle prévoyant l'élection par les travailleurs d'une partie des membres du Conseil de surveillance, pour un nombre de sièges non inférieur à un tiers ni supérieur à la moitié (système "allemand");

-- celle prévoyant la participation des travailleurs par le biais d'un organe représentant le personnel, distinct des organes sociaux (système "français");

-- celle prévoyant la participation des travailleurs selon des systèmes ayant fait l'objet d'un accord collectif, à conclure au sein de l'entreprise.

Il pourrait néanmoins être spécifié afin de faciliter l'adéquation de la société européenne à l'environnement juridique dans lequel elle opère, que les Etats membres puissent limiter le nombre de formules. Ainsi, ils ne pourraient plus craindre que les entreprises constituées selon leur droit national utilisent le statut de société européenne comme moyen d'évasion des dispositions du droit national sur la participation. De la sorte, il serait loisible par exemple aux autorités allemandes de préférer que les sociétés européennes exercent, lorsqu'elles sont constituées sur leur territoire, un système de participation "à l'allemande".

En outre, la participation ne doit pas être instaurée si le personnel de la société y est opposé; le système ne peut fonctionner sans leur appui. On peut en principe obtenir ce résultat soit en rendant la participation des travailleurs obligatoire pour la S.E. à moins que son personnel ne s'y oppose par vote, soit en subordonnant la

participation des travailleurs dans la S.E. à une demande des travailleurs. D'ailleurs, la formule finalement retenue s'appliquera à la seule S.E. et pas aux éventuelles entreprises liées à cette S.E.

e) Les programmes transnationaux de formation

Les années 1987 et 1988 ont vu un accroissement sans précédent de l'envergure des activités communautaires et de l'intérêt porté au développement de la coopération communautaire, en matière d'éducation et de formation. L'éducation et la formation ont également été définies comme premières priorités par les partenaires sociaux lors de leur réunion du 22 janvier 1989 à l'occasion de laquelle ils ont réexaminé les modalités de relance du dialogue social. Il convient tout à la fois de prévenir le chômage, de mieux permettre à la main d'oeuvre actuelle et future de réagir aux changements et de contribuer à l'effort global de promotion de la cohésion économique et sociale de la Communauté.

* Les programmes communautaires qui concernent l'éducation, la formation, la jeunesse

Nous citerons les plus importants.

Le programme ERASMUS a comme objectif principal de promouvoir la mobilité des étudiants et la coopération dans l'enseignement supérieur.

Les objectifs du programme COMETT sont de développer la formation transnationale pour réussir le développement industriel et technologique, répondre aux besoins des entreprises par des actions concrètes, relever le défi technologique posé aux entreprises et aux universités européennes.

Le programme PETRA a pour ambition de renforcer et de diversifier l'offre de formation initiale destinée aux jeunes dans tous les Etats membres afin de mieux les préparer à l'évolution des marchés de l'emploi d'ici à 1992 et au delà.

Le programme EUROTECHNET vise à promouvoir l'innovation dans le domaine de la formation professionnelle résultant du changement technologique.

Le programme LINGUA a pour objectif principal de promouvoir une amélioration quantitative et qualitative de la connaissance des langues étrangères, en vue de développer les compétences en matière de communication à l'intérieur de la Communauté. A cette fin, il fournit la possibilité de soutenir et de compléter, par des actions communautaires, les politiques et les actions des Etats membres tendant vers cet objectif.

* Le programme européen pour le développement de la formation professionnelle continue - Programme FORCE

Ce programme, adopté au Conseil "Affaires Sociales" du 29 mai 1990, a pour objectif d'appuyer et de compléter les politiques et activités développées par et dans les Etats membres pour répondre à une combinaison de défis essentiels pour le devenir de la Communauté: niveau de compétitivité, innovation technologique, évolution démographique, développement de l'emploi, mutation du travail et renforcement de la cohésion économique et sociale. Il est expressément indiqué dans ce programme que

tout travailleur de la Communauté européenne doit pouvoir avoir accès à la formation professionnelle et en bénéficier tout au long de sa vie active.

Au vu des résultats du dialogue social en matière de droit et d'accès à la formation professionnelle, la Commission entend présenter prochainement un instrument communautaire sur l'accès à la formation professionnelle. Afin que chaque travailleur puisse poursuivre sa formation professionnelle tout au long de sa vie active, des mesures doivent être prises par les Etats membres, les entreprises et les partenaires sociaux, ces mesures comprenant notamment le congé de formation.

Dès son annonce en 1985, "l'objectif 1992" a reçu le soutien des partenaires sociaux, soutien qui a été périodiquement renouvelé depuis. Mais il faut bien prendre conscience que cet appui est conditionné par la pleine prise en compte de la dimension sociale du marché intérieur. Or, si l'acquis et les actions en cours sont loin d'être négligeables, il reste encore beaucoup à faire. Le problème fondamental qui demeure réside dans la faiblesse instrumentale de la Communauté. Les dispositions du traité à caractère contraignant restent limitées dans le domaine social et rares sont celles qui peuvent être adoptées à la majorité qualifiée au sein du Conseil. En revanche, la Commission est dotée d'un pouvoir incitatif très important permettant la régulation sociale progressive entre les Etats membres dont la diversité doit, somme toute, être relativisée, même si elle reste importante.